Organización Internacional del Trabajo

El hostigamiento o acoso sexual



¿Qué es el acoso sexual?

El acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Es un término relativamente reciente que describe un problema antiguo.

Tanto la OIT como la CEDAW identifican el acoso sexual como una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres. El acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral.

Definiciones

"Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo".

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

"Comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil".

Recomendación General núm. 19.
Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres (CEDAW)

Para el análisis del acoso sexual es preciso formular dos conceptos básicos:

- ***Discriminación contra la mujer o discriminación de género:*** *toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres de los derechos humanos y las libertades, como los derechos laborales.*
- ***Violencia contra la mujer***: *toda acción o conducta basada en su pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado su muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación de libertad, tanto si producen en la vida pública como en la privada. La violencia es la manifestación más grave de la discriminación contra las mujeres.*

¿Cómo se manifiesta el acoso sexual?

El acoso sexual puede presentarse de distintas maneras:

1. Como chantaje: cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral –aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo– para que acceda a comportamientos de connotación sexual.

2. Como ambiente laboral hostil en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima.

Los **comportamientos** que se califican como acoso sexual pueden ser de naturaleza:

- ***Física:*** *violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios.*
- ***Verbal:*** *comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas.*
- ***No verbal:*** *silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos.*

Algunos ejemplos

- *Contacto físico innecesario y no deseado.*
- *Observaciones molestas y otras formas de acoso verbal.*
- *Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad.*
- *Petición de favores sexuales.*
- *Insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual.*
- *Comentarios, bromas, gestos o miradas sexuales.*
- *Manoseos, jalones o pellizcos en forma sexual.*
- *Restregar a la víctima contra alguien de un modo sexual.*
- *Propagar rumores sexuales acerca de la víctima.*
- *Jalar la ropa de manera sexual.*
- *Mostrar, dar o dejar imágenes sexuales, fotografías, ilustraciones, mensajes o notas sexuales.*
- *Escritos, mensajes (pintas, grafitis) sexuales acerca de la víctima, en paredes de los baños, vestuarios, etc.*
- *Forzar a besar a alguien o a algo más que besar*
- *Llamar a la víctima "gay" o "lesbiana".*
- *Espiar mientras se cambia o está encerrada en un sanitario.*
- *La utilización o exhibición de material pornográfico.*

¿Quién puede ser objeto de acoso sexual?

Tanto hombres como mujeres son objeto de acoso sexual, si bien los estudios ponen de relieve que la mayoría son mujeres. La investigación muestra que el tipo de mujer más vulnerable al acoso sexual es la mujer joven, económicamente dependiente, soltera o divorciada y con estatus de inmigrante. Con respecto a los hombres, aquellos que sufren un mayor acoso son los jóvenes, homosexuales y miembros de minorías étnicas o raciales.

¿Quién puede acosar?

El acoso puede provenir de propietarios, directivos o empleados con jerarquía, clientes, proveedores y compañeros de trabajo.

Pueden ser hombres y mujeres, destacando estadísticamente el acoso de hombres hacia mujeres. El acoso sexual entre personas del mismo sexo es reciente pero con una tendencia asecendente.

Algunos mitos asociados al acoso sexual

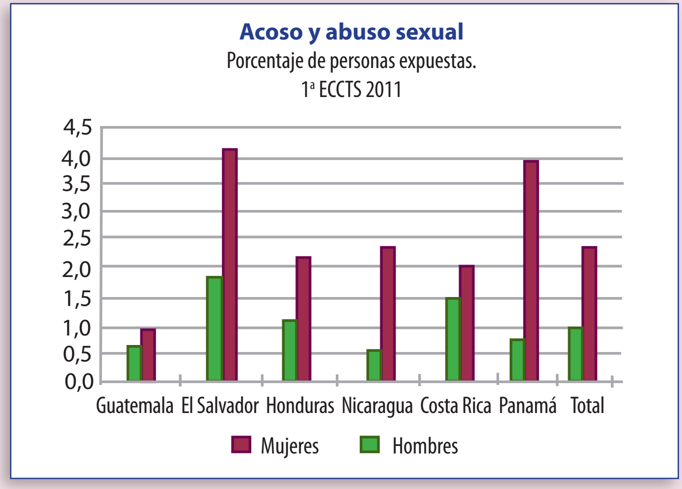
- *"Las mujeres hacen cargos falsos de acoso sexual".* Falso, lo que ocurre es que todavía existe tolerancia social frente al acoso sexual, ya que se consideran conductas naturalmente masculinas y machistas.
- *"Los hombres poseen un irrefrenable instinto sexual".* Falso, la sexualidad humana no es exclusiva de los varones; los patrones de masculinidad tradicional o machista magnifican su líbido.
- *"Las mujeres tienen la culpa de ser acosadas por ser provocadoras".* Falso, pues los hombres cosifican a las mujeres como objeto sexual de sus fantasías.
- *"Es normal que los hombres hagan bromas con contenido sexual en público".* Falso. Es parte de la violencia de género sustentada en relaciones asimétricas de poder entre hombres y mujeres.
- *"Las conductas sancionadas por la ley son las acciones, por lo tanto las miradas o comentarios no constituyen violación a los derechos".* Falso. Toda conducta de naturaleza sexual no bienvenida y rechazada es acoso sexual.

Acoso sexual, relaciones de poder y condiciones de trabajo

- **El acoso sexual es una manifestación de relaciones de poder.** Las mujeres están más expuestas a ser víctimas del acoso sexual precisamente porque se encuentran en posiciones de menos poder, más vulnerables e inseguras, a veces tienen más baja autoestima y menor confianza en ellas mismas. Pero también pueden ser objeto de acoso cuando se las percibe como competidoras por el poder. Por tanto, el acoso sexual afecta a mujeres en todos los niveles jerárquicos y tipos de trabajo.
- **El acoso sexual forma parte e influye en las condiciones de trabajo**. El hostigamiento sexual perjudica las condiciones de trabajo. Es uno de los factores de riesgo que aparecen en investigaciones de salud ocupacional que han contemplado el conjunto de condiciones de trabajo y han incorporado las experiencias y la voz de las trabajadoras. Como se observa en el gráfico que presenta los resultados de la

I Encuesta Centroamérica de Condiciones de Trabajo y Salud de 2011, en la región el porcentaje de mujeres que manifiestan exposición a este factor de riesgo es mayor en todos los casos al porcentaje de hombres.

- **El acoso sexual tiene un impacto directo en la salud,** con repercusiones psíquicas (reacciones relacionadas con el estrés como traumas emocionales, ansiedad, depresión, estados de nerviosismo, sentimientos de baja autoestima), y físicas (trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, hipertensión).



¿Qué consecuencias tiene en la salud y en el empleo?

Para las víctimas

- *Sufrimiento psicológico: como humillación, disminución de la motivación, pérdida de autoestima.*
- *Cambio de comportamiento, como aislamiento, deterioro de las relaciones sociales.*
- *Enfermedades físicas y mentales producidas por el estrés, incluso suicidio.*
- *Riesgo de pérdida de trabajo.*
- *Aumento de la accidentalidad.*

Para los empleadores

- *Disminución de la productividad de la empresa debido a:*
  - *peligro del trabajo en equipo,*
  - *desmotivación,*
  - *absentismo.*
- *Alta rotación de recursos humanos.*
- *Gastos por procedimientos administrativos e indemnizaciones.*
- *Dificultad para llenar las vacantes en aquellos lugares de trabajo señalados por problemas de acoso sexual.*
- *Deterioro de las relaciones laborales.*

Para la sociedad

- *Costes a largo plazo para la reintegración de las víctimas.*
- *Incremento de la violencia de género, violencia laboral, discriminación en el empleo, segregación ocupacional.*
- *Gastos en procesos legales y penales.*
- *Dificultad para el acceso de las mujeres a trabajos de alto nivel y buenos salarios, tradicionalmente dominados por los hombres.*

¿Qué barreras, temores y creencias pueden tener las personas víctimas de acoso sexual?

- **Temor a hablar de lo ocurrido:** la sexualidad humana sigue siendo un tema tabú del que no se quiere hablar ni reflexionar.
- **Temor a ser victimizada:** por negligencia, indife-rencia, torpeza de quien recibe la demanda o denuncia.
- **Temor a la crítica de los compañeros de trabajo:** presión de sus superiores y compañeros y compañeras de trabajo por presentar la queja interna o denuncia judicial.
- **Desconocimiento de derechos:** desconocimiento o inciertas referencias de los procedimientos que se deben seguir.
- **Temor a no encontrar medios probatorios:** dificultades probatorias y eventual costo alto de los trámites ulteriores.
- **Desconfianza** en los mecanismos, por desconocimiento o desprestigio de estos.
- **Temor a la no confidencialidad ni reserva del hecho:** publicidad de los sucesos en el lugar de trabajo, que expone la intimidad de quien ha sido objeto de acoso.
- **La mala interpretación:** haber interpretado mal los hechos ocurridos.
- **Culpabilidad:** se sienten culpables y se preguntan si no propiciaron el acoso sexual por la forma amable de relacionarse o por la vestimenta, actitudes, etc.
- **La incomprensión del hecho:** no haber comprendido o interpretado erróneamente el límite de la tolerancia entre la torpeza y el acoso sexual.
- **La relación con quien acosa:** precisar la situación actual cuando hubo alguna relación anterior con quien acosa.
- **El temor a las represalias:** tanto las represalias abiertas o encubiertas, incluso a que haya más acoso.
- **Pérdida de oportunidad:** pérdida de condiciones laborales, obstáculos futuros para ascensos o el des-pido.
- **Pérdida de derechos:** negación, peligro, afectación o pérdida de derechos adquiridos o en expectativa.

¿Cómo deben ser las políticas para prevenir y erradicar el acoso sexual?

Las políticas deben implicar todos los niveles de responsabilidad pública y privada:

- se requiere contar con un **marco legal** nacional y sanciones administrativas para su efectivo cumplimiento;
- los gobiernos deberían promover **campañas informativas y de sensibilización** que sitúen el problema con toda su relevancia y que contribuyan a cambiar los roles y estereotipos de género que avalan el acoso sexual;
- promover cambios en la **cultura laboral**, involucrando al conjunto de trabajadores y trabajadoras y a las organizaciones sindicales y patronales;
- en la empresa, es necesario contar con el apoyo del equipo directivo, crear una **política expresa contra el acoso sexual** e integrar la cuestión en todos los niveles jerárquicos y organizativos; la negociación colectiva es el espacio adecuado para establecer los procedimientos y protocolos, los canales de comunicación, las sanciones y las responsabilidades.
- las políticas sobre acoso sexual deberían ser parte de las **políticas de igualdad de oportunidades** y de las **políticas de salud y seguridad en el trabajo**.
- las **políticas de prevención** deben incorporar estrategias para trabajar con hombres la construcción de la masculinidad patriarcal y su relación con ciertas conductas que pueden calificarse de acoso sexual.

Los estudios de la OIT indican que las políticas y prácticas contra el acoso sexual deberían incluir cuatro elementos principales:

1. *una declaración de criterios o principios;*
2. *un procedimiento de denuncia adaptado al acoso sexual, que respete la confidencialidad;*
3. *sanciones disciplinarias progresivas;*
4. *una estrategia de formación y comunicación.*

¿Se puede abordar desde la acción preventiva?

Sin duda, el acoso sexual es un problema de salud y seguridad en el trabajo, y como tal, se puede y se debe contemplar e integrar en la acción preventiva. Además de una política específica de la empresa y de los procedimientos de denuncia mencionados, es preciso:

- Integrarlo como un **factor de riesgo psicosocial**, de manera que se evalúe junto con otros riesgos;
- Incluir indicadores de salud que permitan la identificación del riesgo a través de la **vigilancia de la salud**, especialmente en las encuestas y exámenes de salud.
- Incluir en el **plan de prevención** un conjunto de medidas preventivas que favorezcan una ambiente de trabajo saludable, respetuoso y que fomente la igualdad entre mujeres y hombres.
- Promover la **investigación**, tanto en la empresa y el sector, como a nivel nacional, para conocer la incidencia del problema, cómo se presenta, qué colectivos son más afectados, etc, y que la información obtenida se analice integrando criterios de respeto de derechos, igualdad de oportunidades y protección de la salud y del empleo.

¿Existe marco normativo internacional?

Si bien no existe ningún convenio internacional vinculante acerca del acoso sexual, los órganos supervisores relevantes de la OIT y de las Naciones Unidas han concluido que hay que entenderlo como una forma de discriminación por razón del sexo. Así, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT ha condenado el acoso sexual en virtud del Convenio núm. 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación. Del mismo modo, la Conferencia Internacional del Trabajo ha adoptado dos resoluciones en las que se enmarca el acoso sexual en el contexto de las condiciones y medio ambiente de trabajo:

- *Resolución relativa a la igualdad de oportunidades y de trato para los hombres y las mujeres en el empleo (1985).*
- *Resolución relativa a la acción de gobiernos, solicita intervenir al Director General, en favor de las mujeres trabajadoras, procurando divulgar enseñanzas, entrenamiento y material informativo acerca del acoso sexual en el trabajo (1991).*

¿Cómo se contempla en las legislaciones de la región?

No existe consenso en el marco legal para sancionar el acoso sexual en el trabajo. Algunos Estados optaron por la criminalización del acoso sexual en el **Código Penal**, con lo cual se asegura la aplicación de pena de cárcel, sea efectiva o suspendida, así como su cobertura a cualquier ámbito y tipo de relación –como es el caso de Honduras y República Dominicana–. En otros casos se han adoptado **normas específicas** sobre el tema, lo cual ayuda a dar visibilidad al problema y a establecer una estrategia multisectorial para prevenirlo y erradicarlo –es el caso de la *Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo Costa Rica*, y podría interpretarse también para el caso de Guatemala, El Salvador o Nicaragua, donde se han incorporado referencias a la violencia sexual en el ámbito laboral en las leyes para combatir la violencia contra las mujeres–. En algunos casos está integrado como falta en los **Códigos de Trabajo**, que colocan como causal de terminación justificada de la relación laboral incurrir en acoso sexual –el caso de Panamá–. Finalmente en El Salvador aparece de forma innovadora en la **Ley General de Prevención de Riesgos Laborales**, definiéndolo como riesgo psicosocial y responsabilidad de prevenir por parte del empleador.

País	Marco normativo: definiciones, conceptos y sanciones del acoso u hostigamiento sexual en el trabajo.
Costa Rica	**Ley Nº 7.476 contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia.** Prohibe y sanciona el acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria, definiéndolo en su **Art. 3**: *"Se entiende por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos: a) Condiciones materiales de empleo o de docencia, b) Desempeño y cumplimiento laboral o educativo y c) Estado general de bienestar personal. También se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados"*.
El Salvador	**Ley General de Prevención de Riesgos en Lugares de Trabajo. Decreto Legislativo 254. Art. 8** *"es responsabilidad del empleador formular y ejecutar el Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales en sus empresas, que debe contar, entre otras cosas, una formulación preventiva y de sensibilización sobre violencia hacia las mujeres, acoso sexual y demás riesgos psicosociales".* No se incluye específicamente, pero podría juzgarse como "violencia contra la mujer" de acuerdo a la **Ley Especial Integral para una vida libre de violencia para las mujeres. Decreto Legislativo 520. Art. 9.f** *"violencia sexual: es toda conducta que amenace o vulnere el derecho de la mujer a decidir voluntariamente sobre su vida sexual, comprendida en ésta no sólo el acto sexual sino toda forma de contacto o acceso sexual, genital o no genital con independencia de que la persona agresora guarde o no relación conyugal, de pareja, social, laboral, afectiva o de parentesco con la mujer víctima".*
Guatemala	No se incluye específicamente, pero podría juzgarse como "violencia contra la mujer" de acuerdo con el **Art. 7 de la Ley contra el Femicidio y otras formas de violencia contra la mujer, Decreto 22-2008**: *"quien ejerza violencia… sexual… valiendose de… mantener en la época en que se perpetre el hecho o haber mantenido con la víctima… compañerismo o relación laboral"*
Honduras	**Código Penal. Art.. 147-A**: "quien valiéndose de una situación de superioridad jerárquica laboral, administrativa, docente o análoga, cause a la victima inestabilidad laboral, descalificación en el desempeño de su trabajo o para ascensos laborales o le impida el acceso a un puesto de trabajo, como represalias al rechazo de actos indecorosos realizados a través de insinuaciones o solicitud de favores de carácter sexual para sí o para un tercero incurrirá en el delito de hostigamiento sexual"
Nicaragua	No se incluye específicamente, pero podría juzgarse como "violencia contra la mujer" de acuerdo con el **Art. 8.g de la Ley Nº 779. Ley Integral Contra la Violencia hacia la Mujer**, *"Violencia sexual: Toda acción que obliga a la mujer a mantener contacto sexual, físico o verbal, o participar en otras interacciones Sexuales mediante el uso de la fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad o su libertad sexual, independientemente que la persona agresora pueda tener con la mujer una relación conyugal, de pareja, afectiva o de parentesco.*
Panamá	**Código de Trabajo. Art. 213** numeral 15: "El empleador puede concluir vínculo laboral del trabajador que haya incurrido en acoso sexual".
República Dominicana	**Código Penal. Ley 24-97. Art. 333.2**: *"Constituye acoso sexual toda orden, amenaza, constreñimiento u ofrecimiento destinado a obtener favores de naturaleza sexual, realizado por una persona (hombre o mujer) que abusa de la autoridad que le confieren sus funciones".*

Fuente: Adaptado de *Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI). 2012. Segundo informe hemisférico sobre la implementación de la Convención de Belém do Pará.* (Washington, OEA)

Organización Internacional del Trabajo

Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para
América Central, Haití, Panamá y República Dominicana

www.oit.or.cr